

Für das Nachschlagewerk! **29. März 1960**
Für die Fachpresse! ja
Für die Sammlung! ja

60

Gesetz: KSchG §§ 7, 8

Leitsätze:

1. Umstände, die nicht ausreichen, um eine Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen, können dazu herangezogen werden, einen Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu begründen.
2. Mit der Erklärung, daß er dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 7 KSchG nicht widerspreche, bringt der Arbeitnehmer zum Ausdruck, daß auch er sich für die Zukunft eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber nicht mehr verspricht, und daß er es deshalb auch nicht unternehmen will, nach § 7 Abs. 1 Satz 3 die Unrichtigkeit der Gründe des Arbeitgebers zu beweisen. Infolgedessen darf das Gericht dann, wenn eine solche Erklärung vorliegt, von der Richtigkeit der vom Arbeitgeber vorgebrachten Auflösungsgründe ausgehen.
3. Das Arbeitsgericht ist bei der Bemessung einer Abfindung nach § 7 KSchG nicht beschränkt auf die in § 8 Abs. 2 beispielhaft genannten "(insbesondere!) Momente, Dauer der Betriebszugehörigkeit und wirtschaftliche Lage der Parteien; vielmehr muß es alle Umstände heranziehen. Dazu gehört vor allem auch das Maß der Sozialwidrigkeit der Kündigung.

Aktenzeichen: 3 AZR 568/58

Urteil des BAG vom 29. März 1960

I-AG Düsseldorf



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

3 AZR 568/58
5 Sa 42/58 Düsseldorf

Im Namen des Volkes!

Verkündet
am 29. März 1960
gez. Mißler,
Angestellter
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Urteil

In Sachen

hat der Dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf
Grund der mündlichen Verhandlung vom 29. März 1960
durch den Senatspräsidenten Dr. König, den Bundes-
richter Dr. Simons und die Bundesrichterin Dr. Hilger
sowie die Bundesarbeitsrichter Dr. Sinning und
Viertel für Recht erkannt:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil
der 5. Kammer des Landesarbeitsgerichts
Düsseldorf vom 3. Oktober 1958 - 5 Sa 42/58 -
wird auf ihre Kosten als unbegründet zurück-
gewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Die Klägerin, geboren am 15. Mai 1910, war vom 1. Mai 1939 bis Juli 1946 und dann wieder seit März 1954 Angestellte des Beklagten. 1946 bis 1954 war sie beim Finanzministerium, weil die von ihr ausgeübte Tätigkeit zu dieser Zeit von dort aus durchgeführt wurde. Obgleich ursprünglich als Stenotypistin eingestellt, war sie seit Beginn ihrer Tätigkeit in der Kasse tätig, und zwar an einer Buchungsmaschine, verbunden mit Karteiarbeiten und mit der Abrechnung des Besatzungshaushaltes. Ende 1955 wurde die Klägerin auf eigenen Wunsch aus der Kasse versetzt und in verschiedenen Abteilungen, zuerst als Stenotypistin und später als Registraturkraft beschäftigt. Das Arbeitsverhältnis unterliegt den Bedingungen der ATO und TO.A. Die Klägerin wurde seit 1943 nach Gruppe VII TO.A bezahlt.

Nachdem die Klägerin schon früher mehrfach krank gewesen war, wurde sie vom 20. Juni 1956 bis zum 21. Februar 1957 wegen eines Bandscheibenleidens arbeitsunfähig. Am 22. Februar 1957 meldete sich die Klägerin zum Dienstantritt zurück. Am 11. März 1957 erlitt sie einen Nervenzusammenbruch und wurde in das Krankenhaus eingeliefert. Nach ärztlichen Gutachten besteht bei der Klägerin eine Erwerbsminderung in Höhe von 20%. Sie ist dienstfähig für leichte Büroarbeiten. Von einer Beschäftigung mit Arbeiten an der Schreibmaschine oder an der Buchungsmaschine hat der Arzt abgeraten.

Mit Schreiben vom 30. März 1957 kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis gemäß § 16 TO.A zum 30. September 1957. Als Kündigungsgründe wurden häufige Krankheit und beschränkte Einsatzfähigkeit angegeben. Der Betriebsrat hat der Kündigung zugestimmt.

Die Klägerin ist der Ansicht, daß die Kündigung nicht sozial gerechtfertigt sei. Krankheitszeiten vor Ausspruch der Kündigung könnten nur dann die Kündigung

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 3 -

rechtfertigen, wenn es sich jeweils um dieselbe Krankheit handele, weil nur dann anzunehmen sei, daß die Klägerin auch in Zukunft immer wieder arbeitsunfähig würde, so daß eine Weiterbeschäftigung für den Beklagten unzumutbar sei. Die Klägerin gibt zu, daß sie aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr voll einsatzfähig ist, weil sie an Buchungsmaschinen und Schreibmaschinen nicht beschäftigt werden kann. Sie ist aber der Auffassung, daß der Beklagte die Möglichkeit habe, sie mit handschriftlichen Arbeiten zu beschäftigen.

Die Klägerin hat deshalb Klage erhoben mit dem Antrag, festzustellen, daß das Arbeitsverhältnis durch die am 30. März 1957 zugestellte Kündigung zum 30. September 1957 nicht aufgelöst ist.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Wegen der außerordentlich häufigen Krankheitszeiten der Klägerin sei es für ihn unzumutbar, das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten. Er habe auch keine Verwendungsmöglichkeit für die Klägerin, weil er für sie eine Tätigkeit, die sie nach ihrer Vorbildung leisten könnte und die gleichzeitig ihrem Gesundheitszustand gerecht würde, nicht habe. Darüber hinaus macht der Beklagte ganz allgemein schlechte Leistungen der Klägerin geltend und meint, daß sie sich auf Kosten ihrer Mitarbeiter nur die jeweils leichtesten Tätigkeiten aussuchen wolle.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben.

Im Berufungsverfahren haben die Parteien im wesentlichen ihr Vorbringen aus der ersten Instanz wiederholt. Die Klägerin hat insbesondere in zwei Schriftsätzen vom 4. März 1958 und vom 2. Juli 1958 im einzelnen ihre Verdienste und Leistungen dargelegt sowie ihre Arbeitsfreudigkeit betont. Sie meint ferner, daß sie sich ihr Bandscheibenleiden durch ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst zugezogen habe, so daß der Beklagte zu ganz besonderer Rücksicht und Fürsorge verpflichtet gewesen



- 4 -

sei. Der Beklagte hat sodann den Hilfsantrag gestellt, Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäß § 7 KSchG auszusprechen. Die Klägerin hat zu Protokoll vom 3. September 1958 erklärt, daß sie diesem Hilfsantrag nicht widerspreche.

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Berufung im übrigen das Arbeitsverhältnis auf den Hilfsantrag des Beklagten aufgelöst und den Beklagten verurteilt, an die Klägerin eine Abfindung in Höhe von 600,-- DM zu zahlen.

Gegen dieses Urteil hat nur die Klägerin Revision eingelegt mit dem Antrag, die Berufung des Beklagten gegen das Urteil des Arbeitsgerichts auch insoweit zurückzuweisen, als auf Auflösung und Abfindung erkannt wird.

Der Beklagte hat Zurückweisung der Revision beantragt.

Entscheidungsgründe:

Die durch das angefochtene Urteil zugelassene Revision der Klägerin ist frist- und formgerecht eingelegt, sie ist aber nicht begründet:

I.

Die Revision rügt formell Verletzung der §§ 313 Abs. 1 Ziffer 3 und 4 und 286 ZPO. Der Tatbestand des Urteils der Vorinstanz sei unvollständig. Die eingehenden Darlegungen der Klägerin in den Schriftsätzen vom 4. März und vom 2. Juli 1958 hätten wiedergegeben werden müssen. Der bloße Verweis auf den Inhalt der Schriftsätze und auf die zu Protokoll abgegebenen Erklärungen reiche nicht aus. Das Landesarbeitsgericht habe auch zu Unrecht von der Klägerin angetretene Beweise nicht erhoben.

Die Rüge der Unvollständigkeit des Tatbestandes (§ 313 Abs. 1 Nr. 3 ZPO) greift nicht durch. Im Tatbestand des angefochtenen Urteils sind die Darlegungen der Klägerin aus den Schriftsätzen vom 4. März und vom 2. Juli 1958 zwar nicht im einzelnen wiedergegeben. Das Landesarbeitsgericht hat aber aus dem Vorbringen in der ersten Instanz generell gesagt, daß die Klägerin der Ansicht ist, sie habe ihre Arbeiten einwandfrei erledigt. Aus dem Vorbringen in der Berufungsinstanz erwähnt das Urteil ausdrücklich, daß die Klägerin auf die ihr zuteil gewordenen Beförderungen in höhere Vergütungsgruppen hingewiesen und geltend gemacht habe, daß daraus auf ihren Fleiß und ihre dienstliche Brauchbarkeit zu schließen sei. Außerdem enthält der Tatbestand einen generellen Hinweis auf die von den Parteien gewechselten Schriftsätze. Damit ist den Anforderungen des Gesetzes genügt. Denn nach § 313 Abs. 2 Satz 1 ZPO darf die Darstellung des Tatbestandes durch eine Bezugnahme auf die vorbereitenden Schriftsätze ersetzt werden. Es ist also nicht so, daß die Bezugnahme, wie die Revision meint, die Darstellung lediglich zu ergänzen hätte. Das Gesetz begnügt sich mit der Forderung, daß die zu den erhobenen Ansprüchen vorgebrachten Angriffs- und Verteidigungsmittel im Urteilstatbestand "ihrem Wesen nach hervorzuheben" sind (§ 313 Abs. 2 Satz 2). Das ist aber in dem angefochtenen Urteil geschehen. § 313 Abs. 2 Nr. 3 ZPO wäre dann verletzt, wenn der Tatbestand ganz fehlte oder wenn er infolge unzulässiger, unvollständiger oder widerspruchsvoller Angaben oder Verweisungen nicht zweifelsfrei erkennen ließe, welchen tatsächlichen Streitstoff das Gericht seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat (vgl. Stein-Jonas-Schönke, 18. Aufl., § 313 ZPO Anm. IV 6). Davon kann hier keine Rede sein; der Tatbestand des angefochtenen Urteils gibt den Streitstoff klar und einwandfrei wieder.

Auch die Rüge, daß von der Klägerin angebotene Be-



- 6 -

weise übergangen worden seien, geht fehl. Die Klägerin ist nämlich dadurch, soweit es um ihren Hauptantrag geht, gar nicht beschwert. Die Beweise sollten die Leistungen und die Leistungswilligkeit der Klägerin dar- tun. Darauf wäre es für den Hauptantrag nur angekommen, wenn das Landesarbeitsgericht die Kündigung für sozial gerechtfertigt gehalten hätte. Für den Hilfsantrag wa- ren, wie zu II 3 dargelegt wird, diese Beweise auch nicht erforderlich, weil die Klägerin vor dem Landesar- beitsgericht erklärt hat, daß sie diesem Hilfsantrag nicht widerspreche.

II.

Auch die materiell-rechtlichen Rügen der Revision sind nicht begründet.

1. Das angefochtene Urteil verletzt nicht schon da- durch das Gesetz, daß es die Auflösung des Arbeitsver- hältnisses nach § 7 KSchG zu einem Teil mit denselben Tatsachen begründet, die der Beklagte auch zur Recht- fertigung der Kündigung vorgetragen hatte. Man kann es nämlich nicht, wie die Revision möchte, grundsätzlich für unzulässig erklären, daß solche Umstände, die nicht ausreichen, um eine Kündigung im Sinne von § 1 Abs. 2 KSchG sozial gerechtfertigt erscheinen zu lassen, dazu herangezogen werden, einen Auflösungsantrag des Arbeit- gebers nach § 7 Abs. 1 Satz 2 KSchG zu begründen. § 1 und § 7 haben jeweils ganz unterschiedliche Funktionen. § 1 betrifft die Rechtswirksamkeit der Kündigung; in- folgedessen kommt es hier darauf an, ob Umstände vor- liegen, die, vom Zeitpunkt der Kündigungserklärung aus betrachtet, rückschauend bei verständiger Würdigung in Abwägung der Interessen beider Parteien und des Be- triebes die Kündigung als billigenswert und angemessen erscheinen lassen (BAG 1, 99 und AP Nr. 21 zu § 1 KSchG). § 7 betrifft dagegen die künftige Gestaltung der Rechts- beziehungen zwischen den Parteien; deshalb ist bei § 7

im Zeitpunkt der Entscheidung zu fragen, ob in Zukunft eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erwarten ist. Dabei ist es durchaus möglich, daß ein Sachverhalt, der die Kündigung nach Ansicht des Arbeitgebers begründen sollte und vom Gericht unter diesem Gesichtspunkt für nicht ausreichend befunden wurde, unter dem ganz anderen des § 7 geeignet erscheint, die Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu rechtfertigen (ebenso Herschel-Steinmann, 4. Aufl., KSchG, Anm. 9 zu § 7).

2. Die Revision kann auch mit der weiteren Rüge keinen Erfolg haben, daß der Vorwurf, die Klägerin habe herabsetzende Äußerungen über Beamte und über eine ungerechte, sie benachteiligende Behandlung gemacht, zu allgemein sei und der Beklagte im einzelnen hätte darlegen müssen, welche Äußerungen der Klägerin vorgeworfen würden. Wenn dies der einzige von dem Beklagten für den Auflösungsantrag nach § 7 KSchG vorgebrachte Grund wäre, so könnte die Rüge der Revision vielleicht berechtigt sein. Das Landesarbeitsgericht hat aber noch mehrere andere Gründe angeführt, nämlich:

- (1) Die Klägerin habe zum Ausdruck gebracht, daß sie die Bemühungen des Beklagten, ihr einen entsprechenden Arbeitsplatz zu beschaffen, mißverstanden habe, und habe dabei übersehen, daß die Schwierigkeiten fast ausschließlich in ihrer Person liegen.
- (2) Die Klägerin habe verkannt, daß Schreibarbeiten in der von ihr gewünschten Form den Tätigkeitsmerkmalen ihrer Gehaltsgruppe nicht entsprechen.
- (3) In Anbetracht der aus den medizinischen Gutachten sich ergebenden nervösen Überregbarkeit der Klägerin, für die krankhafte Befunde von Seiten der inneren Organe nach dem medizinischen Gutachten nicht nachweisbar seien, sei schon kraft der gekennzeichneten Einstellung der Klägerin eine gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten. Vielmehr würden diese



- 8 -

Umstände zu Schwierigkeiten schon allein bei Zuteilung einzelner Arbeiten führen.

Aus diesen Gründen zusammengekommen hat das angefochtene Urteil geschlossen, daß eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit zwischen den Parteien nicht zu erwarten sei. Darin ist eine Rechtsverletzung nicht zu erkennen.

3. Weiter macht die Revision geltend, der Arbeitgeber hätte die für den Auflösungsantrag nach § 7 KSchG vorgebrachten Gründe beweisen müssen, eine bloße Darlegung reiche nicht aus. Auch dieser Angriff kann ihr nicht zum Erfolg verhelfen. Er richtet sich gegen die herrschende Lehre, wonach es genügt, wenn die vom Arbeitgeber angeführten Gründe, ihre Richtigkeit unterstellt, objektiv geeignet sind, eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit unwahrscheinlich zu machen oder auch zu gefährden und es dann Sache des Arbeitnehmers ist, die Unrichtigkeit dieser Gründe in wesentlichen Punkten nachzuweisen. (so BAG AP Nr. 2 zu § 7 KSchG und Nr. 56 zu § 1 KSchG; ferner die Kommentare zum Kündigungsschutzgesetz von Hueck, 3. Aufl., Anm. 8 zu § 7, und von Herschel-Steinmann, 4. Aufl., Anm. 9 f. zu § 7).

Der Senat hatte keinen Anlaß, sich mit diesem Angriff der Revision auf die herrschende Lehre auseinanderzusetzen. Denn die Revision hat übersehen, daß die Klägerin vor dem Landesarbeitsgericht ausdrücklich erklärt hat, sie widerspreche dem Auflösungsantrag nicht. Daraus folgert das Landesarbeitsgericht mit Recht, daß die Klägerin dem Sachvortrag des Beklagten nicht entgegentrete, d.h. daß sie die von dem Beklagten zur Begründung des Auflösungsantrages vorgetragenen Gründe insoweit nicht in Zweifel ziehe. Die Erklärung des Arbeitnehmers, daß er dem Auflösungsantrag des Arbeitgebers nach § 7 KSchG nicht widerspreche, ist zwar kein Anerkenntnis; denn er bezieht sich nicht

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

- 9 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



auf den Klageanspruch. Diese Erklärung ist auch kein Geständnis; denn sie betrifft nicht nur in der Vergangenheit bereits vorhandene Tatsachen. Mit einer solchen Erklärung bringt aber der Arbeitnehmer zum Ausdruck, daß auch er sich für die Zukunft eine gedeihliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeber nicht mehr verspricht, und daß er es deshalb auch nicht unternehmen will, nach § 7 Abs. 1 Satz 3 die Unrichtigkeit der Gründe des Arbeitgebers zu beweisen. Infolgedessen darf das Gericht mindestens dann, wenn eine solche Erklärung vorliegt, von der Richtigkeit der vom Arbeitgeber vorgebrachten Auflösungsgründe ausgehen und braucht nur noch zu prüfen, ob diese Gründe an und für sich geeignet sind, den Auflösungsantrag zu rechtfertigen.

III.

Schließlich ist die Revision auch insoweit unbegründet, als sie die Höhe der nach § 8 KSchG in der Vorinstanz festgesetzten Abfindung betrifft. Das Landesarbeitsgericht hat die Abfindung trotz der langen Dienstjahre der Klägerin deshalb nur auf etwa ein Monatsgehalt bemessen, weil, wie in dem angefochtenen Urteil im einzelnen dargelegt ist, nur ein "äußerst geringes Maß an Sozialwidrigkeit" vorliege. Außerdem sei in Anbetracht der bestehenden Vollbeschäftigung damit zu rechnen, daß die Klägerin einen anderen Arbeitsplatz finde. Eine Minderung ihres Einkommens müsse sie wegen ihrer verringerten Einsatzfähigkeit ohnehin in Kauf nehmen.

Diese Abfindung mag im Verhältnis zur sonstigen Praxis niedrig ausgefallen sein. Doch ist in den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts ein Verstoß gegen die Grundsätze des § 8 KSchG nicht zu erkennen. Die Entscheidung über die Höhe einer Abfindung hat das Arbeitsgericht innerhalb der in § 8 Abs. 1 vorgesehenen



Grenzen und unter Beachtung der in § 8 Abs. 2 bezeichneten Richtlinien nach freiem richterlichen Ermessen zu treffen (vgl. BAG AP Nr. 17 zu § 72 ArbGG 1953 und die Kommentare zum Kündigungsschutzgesetz von Hueck, § 8 Anm. 4 und Herschel-Steinmann, § 8 Anm. 1). Folglich darf das Revisionsgericht nicht etwa die Ermessensentscheidung der Vorinstanz durch sein eigenes Ermessen ersetzen, sondern es kann die festgesetzte Abfindung nur daraufhin überprüfen, ob das Landesarbeitsgericht durch sachfremde oder willkürliche Erwägungen den ihm eingeräumten Ermessensspielraum überschritten hat. Das ist aber hier nicht der Fall. Es ist nicht richtig, daß - wie die Revision meint - § 8 KSchG nur die Berücksichtigung wirtschaftlicher Momente erlaube und daß Erwägungen über Umstände in der Person des Arbeitnehmers sachfremd wären. Das Arbeitsgericht ist nicht beschränkt auf die in § 8 Abs. 2 beispielhaft ("insbesondere") genannten Momente, Dauer der Betriebszugehörigkeit und wirtschaftliche Lage der Parteien; vielmehr muß es alle Umstände heranziehen. Dazu gehört vor allem auch das von der Vorinstanz an erster Stelle berücksichtigte Maß der Sozialwidrigkeit (ebenso Herschel-Steinmann, § 8 KSchG, Anm. 2 und Hueck, § 8 KSchG, Anm. 5).

Es trifft auch nicht zu, daß - wie die Revision noch geltend gemacht hat - eine Abfindung in Höhe eines Monatsverdienstes der nach § 8 Abs. 1 Satz 1 KSchG mögliche Mindestbetrag wäre. Das Gesetz gibt einen Ermessensrahmen "bis zu zwölf Monatsverdiensten". Eine Mindestgrenze ist nicht vorgesehen, so daß auch Bruchteile eines Monatsverdienstes als Abfindung zuerkannt werden können. Das Landesarbeitsgericht hat sich also nicht an die absolute Mindestgrenze gehalten, sondern es hat seine Ermessensentscheidung innerhalb des gesetzlichen Rahmens nach rechtlich möglichen Erwägungen getroffen.

gez. Dr. König Dr. Simons Dr. Hilger



Dr. Sinning
[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)

Viertel



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)